

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“EL QUEHACER DEL PSICÓLOGO QUE LABORA EN EL ÁREA INDUSTRIAL
Y LAS LIMITANTES QUE ENFRENTA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA
REGIÓN METROPOLITANA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGOS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADOS**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

The background of the page features a large, faint watermark of the official seal of the University of San Carlos of Guatemala. The seal is circular and contains the Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" around its perimeter. The central emblem depicts a figure, likely a saint or scholar, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and columns with banners.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 073-2014
CODIPs. 1674-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

16 de septiembre de 2014

Estudiantes

Allan José Bolaños Gordillo
María Alejandra Sagastume Alvarado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DÉCIMO SEXTO (16º.) del Acta TREINTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL CATORCE (38-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 09 de septiembre de 2014, que copiado literalmente dice:

DÉCIMO SEXTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**EL QUEHACER DEL PSICÓLOGO QUE LABORA EN EL ÁREA INDUSTRIAL Y LAS LIMITANTES QUE ENFRENTA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**”, de la carrera de **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Allan José Bolaños Gordillo
María Alejandra Sagastume Alvarado

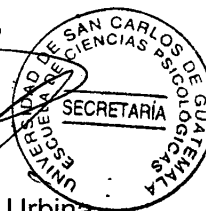
CARNÉ No. 2007-15229
CARNÉ No. 2009-17070

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo, y revisado por la Licenciada Elena María Soto Solares. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



UGP 173-2014
REG: 073-2014
REG: 851-2013

INFORME FINAL

Guatemala, 08 de Septiembre 2014

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Elena María Soto ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“EL QUEHACER DEL PSICÓLOGO QUE LABORA EN EL ÁREA INDUSTRIAL
Y LAS LIMITANTES QUE ENFRENTA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA
REGIÓN METROPOLITANA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.”**

ESTUDIANTE:
Allan José Bolaños Gordillo
María Alejandra Sagastume Alvarado

CARNE No .
2007-15229
2009-17070

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 05 de Septiembre del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 05 de Septiembre del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Mayra Friné Luna de Alvarez

UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

UGP. 173-2014
REG 073-2014
REG 851-2013

Guatemala, 08 de Septiembre 2014

Licenciada
Mayra Friné Luna de Álvarez
Coordinadora Unidad de Graduación
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

“EL QUEHACER DEL PSICÓLOGO QUE LABORA EN EL ÁREA INDUSTRIAL Y LAS LIMITANTES QUE ENFRENTA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.”

ESTUDIANTE:
Allan José Bolaños Gordillo
María Alejandra Sagastume Alvarado

CARNÉ No.
2007-15229
2009-17070

CARRERA: **Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 05 de Septiembre 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Elena María Soto Solares
DOCENTE REVISORA



Andrea./archivo

Guatemala, 25 de agosto de 2014

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas
USAC

Estimada Licenciada Luna de Álvarez:

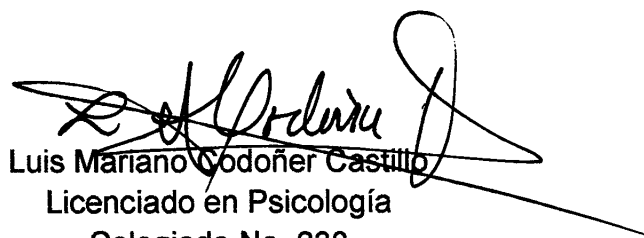
Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "El quehacer del psicólogo que labora en el área industrial y las limitantes que enfrenta en las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala" realizado por los estudiantes ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO, CARNÉ 200715229 y MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO, CARNÉ 200917070.

El trabajo fue realizado a partir del 4 de mayo del 2013 hasta el 20 de julio de 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por la Unidad de Graduación Profesional por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Luis Mariano Codoñer Castillo
Licenciado en Psicología
Colegiado No. 230
Asesor de contenido

Guatemala, 25 de agosto de 2014

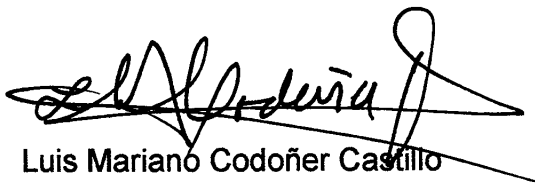
Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas
USAC

Estimada Licenciada Luna de Álvarez:

Me es grato saludarle y, al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que los estudiantes Allan José Bolaños Gordillo, carné 200715229 y María Alejandra Sagastume Alvarado, carné 200917070 aplicaron 40 encuestas, 40 listas de cotejo e hicieron la entrega de 40 trifoliales a psicólogos que laboran en el área industria, l de las empresas privadas de la región Metropolitana de la República de Guatemala, como parte de la investigación "El quehacer del psicólogo que labora en el área industrial y las limitantes que enfrenta en las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala" en el periodo comprendido del 27 de mayo hasta el 09 de julio del presente año, en el horario que resultara más conveniente para la población investigada.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Luis Mariano Codoñer Castillo
Licenciado en Psicología
Colegiado No. 230
Asesor de contenido

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO

JOSÉ DONATO BOLAÑOS GORDILLO

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 4108

OLGA LISSETT GORDILLO COLOMA

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 5229

POR MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO

HERNÁN EMILIO SAGASTUME DACARET

INGENIERO CIVIL

COLEGIADO 1845

ACTO QUE DEDICO A

Allan José Bolaños Gordillo

DIOS: Por sus bendiciones y darme una familia, novia y amigos que siempre me apoyan y cuidan en todo momento.

MIS PADRES: Olga Gordillo y Juan José Bolaños, por siempre cuidarme, apoyarme y ser un gran ejemplo para mí.

MIS HERMANOS: Donato y Juan José, por su apoyo y compañía.

ACTO QUE DEDICO

María Alejandra Sagastume Alvarado

DIOS: Por guiarme y cuidarme en todo momento. Gracias por todas tus bendiciones; eres mi fuente de sabiduría.

MIS PADRES: Hernán Sagastume y Manola Alvarado de Sagastume, por su apoyo incondicional y por motivarme siempre a cumplir mis metas. Gracias por sus ejemplos de perseverancia, superación y entrega. Lo dedico a ustedes, pues me han inspirado siempre y si no fuera por sus palabras positivas y sacrificios, no estaría alcanzando una de mis metas más importantes en la vida.

MIS HERMANOS: Diana y David, quienes siempre me ayudaron y apoyaron en lo que necesitaba. De verdad son los mejores hermanos del mundo y ustedes forman parte importante en esta etapa tan importante de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darnos la fortaleza para no rendirnos ante las dificultades y la sabiduría para tomar las decisiones adecuadas.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Escuela de Ciencias Psicológicas por brindarnos lo conocimientos para ejercer adecuadamente nuestra profesión.

Al Licenciado Mariano Codoñer, nuestro asesor de contenido, por dedicar su tiempo en asesorar cada etapa de la investigación, por su paciencia, comprensión, apoyo incondicional y por auxiliarnos en los momentos que más necesitábamos orientación.

A todos los profesionales que apoyaron la presente investigación y nos brindaron información para poder realizar este informe. Muchas gracias.

A todas aquellas personas que directa o indirectamente nos apoyaron durante todo el proceso. Sin ustedes no hubiéramos podido lograrlo.

INDICE

Resumen

Prólogo

CAPÍTULO I

I. Introducción.....	Pag. 5
1.1 Planteamiento del problema y marco teórico.....	Pag.5
1.1.1 Planteamiento del problema.....	Pag. 5
1.1.2 Marco teórico.....	Pag. 7
1.1.2.1 Revisión de antecedentes.....	Pag. 7
1.1.2.2 Psicología industrial.....	Pag. 9
1.1.2.2.1 Definición de psicología industrial.....	Pag. 9
1.1.2.2.2 Ámbitos de intervención.....	Pag. 10
1.1.2.3 Historia de la psicología industrial.....	Pag. 11
1.1.2.4 El Psicólogo industrial.....	Pag. 13
1.1.2.4.1 Formación profesional.....	Pag. 13
1.1.2.4.2 Perfil del psicólogo industrial.....	Pag. 14
1.1.2.5 Principales funciones del psicólogo.....	Pag. 16
1.1.2.5.1 La capacitación.....	Pag. 16
1.1.2.5.2 La selección de personal.....	Pag. 17
1.1.2.5.3 Reclutamiento.....	Pag. 19
1.1.2.5.4 Aplicación de pruebas psicológicas.....	Pag. 20

1.1.2.5.5	Análisis y evaluación de puestos.....	Pag. 21
1.1.2.5.6	Clima organizacional.....	Pag. 24
1.1.2.6	Dificultades básicas del área de recursos humanos.....	Pag. 24
1.2	Hipótesis.....	Pag. 26
1.3	Delimitación.....	Pag. 26

CAPÍTULO II

II.	Técnicas e instrumentos.....	Pag. 27
2.1	Técnicas.....	Pag. 27
2.2	Técnicas de recolección.....	Pag. 27
2.3	Técnicas de análisis de los datos	Pag. 27
2.4	Instrumentos.....	Pag. 28
2.5	Operativización de los objetivos.....	Pag. 29

CAPÍTULO III

III.	Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	Pag. 30
3.1	Características del lugar y la población.....	Pag.30
3.1.1	Características del lugar.....	Pag. 30
3.1.2	Características de la población.....	Pag. 30
3.2	Análisis cualitativo.....	Pag. 30

3.3 Análisis cuantitativo.....	Pag. 31
--------------------------------	---------

3.4 Análisis global.....	Pag. 43
--------------------------	---------

CAPÍTULO IV

IV. Conclusiones y recomendaciones.....	Pag. 47
---	---------

4.1 Conclusiones.....	Pag. 47
-----------------------	---------

4.2 Recomendaciones.....	Pag. 49
--------------------------	---------

Bibliografía.....	Pag. 50
-------------------	---------

Anexos.....	Pag. 52
-------------	---------

RESUMEN

**“EL QUEHACER DEL PSICÓLOGO QUE LABORA EN EL ÁREA INDUSTRIAL
Y LAS LIMITANTES QUE ENFRENTA EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA
REGIÓN METROPOLITANA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO, MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME
ALVARADO**

En Guatemala se desconoce el verdadero campo de acción de la psicología industrial, los aportes del psicólogo industrial así como las dificultades que enfrenta en su desarrollo laboral en el país. Por lo tanto, la presente investigación tenía como objetivo general definir la realidad del psicólogo que labora en el área industrial en las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala y como objetivos específicos determinar la labor que realiza el psicólogo industrial dentro de las instituciones, indicar si la preparación académica universitaria fue de utilidad para su labor como profesional, establecer las dificultades que enfrenta el psicólogo industrial en la actualidad, identificar los materiales y recursos con los que cuenta el psicólogo industrial para realizar su labor, describir los aportes del psicólogo industrial en la región Metropolitana y brindar material informativo que apoye a los psicólogos entrevistados en su desarrollo profesional. Se aplicó, en la región metropolitana, una lista de cotejo y un cuestionario a una muestra de 40 psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas, con el fin de recopilar dicha información reconociendo las siguientes variables conceptuales de investigación: empresas privadas, psicología industrial, desempeño laboral, desarrollo profesional, preparación académica, limitantes y dificultades, materiales y recursos, y aportes.

Todo ello respondió a las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo influyó su formación académica en su desenvolvimiento profesional?, ¿qué acciones realiza el psicólogo industrial dentro de la institución en la que labora?, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrenta el psicólogo industrial para ejercer su labor?, ¿con qué recursos materiales y de formación educativa cuenta el psicólogo industrial en Guatemala? Y ¿qué aporta el psicólogo industrial para el desarrollo del país?

PRÓLOGO

La psicología industrial, como cualquier otra rama de la psicología, brinda beneficios importantes a las instituciones en las cuales se aplica, beneficios tales como eficacia, capacitación de personal, eficiencia, motivación, liderazgo, formación, selección de personal adecuado a cada puesto entre otros. Sin embargo, la estimación del psicólogo industrial y la importancia de su labor es poco conocida en Guatemala, pues se cuenta con escasa información al respecto. Por ello, era de suma importancia el desarrollo de la presente investigación, la cual permitió obtener datos concretos acerca del rol del psicólogo industrial, las principales dificultades que enfrenta y su campo de acción actual en la sociedad guatemalteca. De esta forma se obtuvo un panorama claro de la situación de la psicología de la industria en el país. Dicha investigación se llevó a cabo en la región metropolitana de la República de Guatemala en el año 2014.

El objetivo general de la investigación era definir la realidad del psicólogo que labora en el área industrial en las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala. Para ello se tomó una muestra de 40 psicólogos que cumplieran con este perfil, sin tomar en cuenta el sexo, edad o nivel económico. Asimismo, se establecieron como objetivos específicos determinar la labor que realiza el psicólogo industrial dentro de las instituciones en las que labora, indicar si la preparación académica universitaria fue de utilidad para su labor como profesional, establecer las dificultades que enfrenta el psicólogo industrial en la actualidad, identificar los materiales y recursos con los que cuenta el psicólogo industrial para realizar su labor, describir los aportes del psicólogo industrial en la región Metropolitana y brindar material informativo que apoye a los psicólogos entrevistados en su desarrollo profesional.

Al alcanzar dichos objetivos, se pretendía contribuir para aportar al pensum de estudios de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tomando en cuenta las necesidades existentes y posibles deficiencias en la formación académica de profesionales especializados en psicología industrial. Al brindar datos confiables y actualizados facilitará, en un futuro, la creación de programas de posgrado que apoyen y fortalezcan el área teórico-práctica de los egresados.

Asimismo, al determinar la verdadera función que presenta el profesional de la salud mental especializado en las organizaciones guatemaltecas, se pretendía encontrar aquellas limitantes o dificultades que no le permiten ejercer su labor adecuadamente y por ende, obstaculizan su desarrollo profesional. En dicha investigación se tomó en cuenta que, además de la influencia que ejercen los aspectos intrapersonales (valores, motivación, preparación académica, etc.), las limitaciones provienen también de aspectos externos como la cultura, recursos brindados por las empresas, oportunidad laboral, economía, entre otros. Por medio de la información obtenida se pretendía a mejorar la capacitación del estudiante para que sea capaz de enfrentar las situaciones adversas que puede encontrar actualmente en el área laboral y las posibles soluciones.

Por lo tanto, la presente investigación busca fortalecer y mejorar la formación académica de los profesionales y futuros profesionales que ejercen o ejercerán sus conocimientos en las distintas instituciones, y que cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con el perfil ideal de un psicólogo industrial. Se considera importante, como estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, conocer la situación actual de los psicólogos industriales y brindar información que será de utilidad para mejorar para el desarrollo del país.

Luego de aplicar las técnicas e instrumentos y realizar el respectivo análisis e interpretación de los resultados, se logró responder a todas las preguntas de investigación antes planteadas. El conocimiento se amplió en cuanto a las

funciones que ejerce el psicólogo industrial en Guatemala y las limitantes que este enfrenta diariamente logrando contextualizar lo que se sabe de la teoría a lo que realmente ocurre en el país. Por lo tanto, se logró un mejor acercamiento a la realidad de los psicólogos que laboran en el área industrial, observando las distintas labores que estos realizan y cómo cada profesional enfrenta las dificultades que se les presentan.

Durante el trabajo de campo existieron dificultades para contactar a los psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas pues no muchos profesionales se mostraban interesados en la investigación o no se logró localizarlos. Al aplicar las técnicas e instrumentos, presentaron desconfianza cuando se solicitó información personal. Asimismo, se dificultó el ingreso a las empresas y en algunas ocasiones se tuvo que organizar una reunión fuera del horario del trabajo. Sin embargo estas limitantes no representaron un impedimento para alcanzar los objetivos de la investigación.

Por último, se agradece a todas las personas que apoyaron en la realización de la presente investigación, específicamente a nuestro asesor de tesis y a aquellos psicólogos que brindaron la información necesaria para la realización del mismo.

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1 Planteamiento del problema:

La presente investigación surgió de la necesidad de contar con información realista y actualizada sobre el rol que juega el psicólogo industrial en Guatemala y las dificultades que encuentra en su labor, con el fin de apoyar en las mejoras del rediseño curricular de los estudiantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Este nuevo diseño comenzó en el 2010 como una propuesta de buscar “dar respuesta a las necesidades y expectativas de los cambios en la dinámica del país”.¹ Como estudiantes de dicha institución, se ha tenido acercamiento con la necesidad de información concreta y actualizada de las carencias aún existentes en la formación del área industrial, lo cual limita a sugerencias superficiales con respecto a los aspectos que aún se deben fortalecer en el campo laboral del psicólogo industrial en Guatemala.

Para ello, se consideraba preciso identificar las principales acciones que realiza el psicólogo industrial en las distintas instituciones y con esto responder a las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo influyó su formación académica en su desenvolvimiento profesional?, ¿qué acciones realiza el psicólogo industrial dentro de la institución en la que labora?, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrenta el psicólogo industrial para ejercer su labor?, ¿con qué recursos materiales y de formación educativa cuenta el psicólogo industrial en Guatemala? Y ¿qué aporta el psicólogo industrial para el desarrollo del país?

¹ *Facultad de Psicología, Inscripción y requisitos* [en línea] <http://psicologia-usac.wikispaces.com/> Fecha de consulta: 13 de enero de 2014

Para responder a estas preguntas antes planteadas, se tomó como base las siguientes variables conceptuales: el desempeño laboral, el cual se define como el nivel de ejecución que alcanza un trabajador. También se considera importante el campo laboral y el desarrollo profesional. El primero es visto como las empresas o instituciones en donde se tiene oportunidad de ejercer una profesión, mientras que el segundo es el conjunto de conocimientos, modelos y experiencias que acumula un profesional durante su actividad laboral. Asimismo, las actitudes y aptitudes laborales, definidos como las formas más adecuadas de afrontar las distintas situaciones en la institución en la cual se labora.

Por otro lado, era importante definir el concepto de limitantes laborales para el adecuado desarrollo de la presente investigación. Se define como aquellos obstáculos que se han encontrado a lo largo del desarrollo profesional. El nivel de especialización es otro aspecto de importancia, el cual significa el nivel de preparación académica luego de un título universitario. Por último, se define el concepto de satisfacción personal, como el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo, lo cual propicia o elimina la motivación. Esta última se define el interés y voluntad para realizar adecuadamente la labor.

La investigación se llevó a cabo con una muestra de 40 psicólogos que ejercen su profesión en el área de recursos humanos en las empresas privadas situadas en la región Metropolitana de la República de Guatemala; a quienes se les aplicó un cuestionario y una lista de cotejo, los cuales permitieron completar y analizar la información que se deseaba conocer acerca del rol de psicólogo industrial. En dichos instrumentos se evaluaron aspectos tales como su formación profesional, su satisfacción laboral, las limitaciones encontradas en su quehacer profesional, los recursos con los que cuenta y los que carece, así como la influencia que ejerce actualmente sobre la población guatemalteca.

1.1.2 Marco Teórico:

1.1.2.1 Revisión de antecedentes

Luego de profundizar en una variedad de investigaciones se han encontrado tres que se considera importante mencionar debido a la similitud que tienen con la investigación a realizar. Una de ellas es la Tesis de la Licda. Cony Flor de Lis Rac Garcia, quien presenta el siguiente proyecto de investigación: “Tendencias Actuales en Recursos Humanos y su influencia en el rol del Psicólogo Industrial dentro de Empresas Consultoras en Recursos Humanos y Departamentos de Recursos Humanos de la Industria Farmacéutica”, realizado en 1997.

La diferencia más relevante encontrada es la delimitación de la población a estudiar, pues en la tesis presente, la investigación se dedica al estudio del rol del psicólogo en la industria farmacéutica, mientras que en la investigación a realizar se busca determinar el actual quehacer del psicólogo industrial en las distintas instituciones privadas por lo que cuenta con una población más extensa y variada. Asimismo, la Licda. Rac se enfoca en cómo las tendencias actuales del área de Recursos Humanos, específicamente, influyen en el rol del psicólogo industrial; la investigación actual apunta a todas las influencias que afectan al actual desarrollo profesional del psicólogo industrial, intentando abarcar todas áreas relacionadas, tales como la preparación académicas, las dificultades básicas dentro del departamento, entre otros. Asimismo, con el presente proyecto de investigación se espera complementar la investigación realizada por la Licda. Rac, con el fin de presentar información más completa e integral.

Por otro lado, se encontró una investigación de gran similitud, realizada por la Licda. Vilma Patricia Castañeda Aldana de Linares en el 2002. El título es el siguiente: “Impacto del Programa de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el

desarrollo de sus egresados”. Sin embargo, la principal diferencia entre la tesis mencionada anteriormente y la investigación a realizar es que la primera se enfoca en estudiar solo a psicólogos industriales egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mientras que la investigación a realizar se orienta a estudiar a psicólogos industriales egresados de cualquier otra Universidad en Guatemala quienes ejercen su labor en las instituciones privadas. Conjuntamente, dicha tesis tiene como objeto verificar si el Plan Piloto de Psicología Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala beneficia a la incursión de los egresados al campo laboral de la psicología industrial, a diferencia de la investigación a realizar, la cual tiene como objeto el estudio del rol del psicólogo industrial con el fin de brindar recomendaciones con respecto al nuevo pensum de estudio de la Escuela de Ciencias Psicológicas, sin profundizar más allá de los objetivos con los que cuenta el mismo.

Por último, se considera relacionada con la investigación a la realizar, la tesis presentada en el 2008 por la Licda. Amanda Aida Girón Márquez y la Licda. Jennifer Betzabé González Bonilla, quienes investigaron el presente tema: “Análisis de los Resultados de la Formación Académica ofrecida por el Programa de Psicología Industrial de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala”. Se reconoce que ambas investigaciones tienen como objetivo en común identificar cuál es el desempeño laboral de los psicólogos industriales en Guatemala. Sin embargo, de igual manera que el primer antecede, se diferencian en que la presente tesis se enfoca solamente en aquellos psicólogos industriales egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mientras que la investigación a realizar abarca a toda la población de profesionales de la salud mental especializados en la industria que ejercen sus profesión en la región Metropolitana de Guatemala. De esta forma se estará brindando un panorama actualizado que permitirá enriquecer la información

obtenida en esta tesis, así como comparar los resultados para identificar avances o deficiencias aún existentes.

La psicología industrial es el estudio del comportamiento en el ámbito laboral. Por ello, se interesa en el comportamiento de los trabajadores, los directivos y los consumidores. Al parecer, la definición antes descrita parece ser lo suficientemente clara, pero para conocer la verdadera naturaleza de lo que es la psicología organizacional es necesario profundizar más, tomando en cuenta aspectos fundamentales como: su surgimiento y desarrollo, sus áreas de intervención, el perfil del psicólogo industrial, su formación profesional y sus principales funciones. A continuación se presenta todos los aspectos mencionados, con el fin de lograr un estudio profundo de la psicología industrial y comprender su verdadero quehacer laboral.

1.1.2.2 Psicología industrial

1.1.2.2.1 Definición de psicología industrial

Establecer una definición única de la psicología industrial es complicado pues existen muchas definiciones propuestas por distintos autores. Se considera fundamental presentar las siguientes:

a. Andy y Conte (2005):

La aplicación de lo psicológico, de la teoría y de la investigación en el escenario laboral. Hace una aclaración en relación con el escenario laboral. El dominio de la psicología va más allá de los límites físicos del lugar de trabajo, influyendo muchos otros factores en el comportamiento organizacional

b. Blum y Naylor (2002):

Es la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria.

c. Furnham (2001)

La Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización.

d. Andrés Rodríguez (1992)

Define la psicología industrial como: “El estudio del ser humano en sus dimensiones individual y social en las situaciones relacionadas con el trabajo, intentando comprender y/o solucionar los problemas que se le presentan en tal contexto” Según Rodríguez la diferencia entre la Psicología Industrial consiste en su objeto formal de estudio. De esta forma la Psicología se ocupa del estudio de la conducta, mientras que la Psicología Industrial estudia específicamente una categoría de conducta, esto es, la conducta de trabajo que, en la mayoría de los casos se lleva a cabo en una organización.

1.1.2.2.2 Ámbitos de intervención

Se reconocen tres ámbitos generales en donde puede intervenir el psicólogo que labora en el área industrial:

- a. Personas: a nivel individual, grupal y organizacional, dentro de los cuales se consideran: acciones de diagnóstico, evaluación e intervención que vinculan el desempeño organizacional o departamental y el bienestar de las personas.

- b. Procesos: definición e implementación de procesos para la gestión de personas, intervención y retroalimentación de otros procesos administrativos y productivos, evaluación e intervención de procesos interpersonales como por ejemplo conflictos, liderazgo, cultura, clima etc.
- c. Estructura: conformación de las redes de información, coordinación, toma de decisiones y poder que se dan en las organizaciones.

1.1.2.3 Historia de la psicología industrial

Es difícil identificar el origen de la psicología industrial, sin embargo muchos autores coinciden en que la psicología industrial se inicio con el profesor Walter Dill Scott debido a que este publicó el primer libro sobre psicología de la publicidad. También escribió otros artículos en 1902 llamado The Theory of Advertising, el cual suele considerarse como el primero en tratarse sobre psicología y un aspecto del mundo laboral. En sus trabajos se sugería el uso de la psicología en la publicidad, en la motivación y en la productividad.

Tiempo después en 1910 y 1911 Hugo Mustemberg publicó un libro llamado The Psychology of Industrial Efficiency, el cual habla sobre el campo de la psicología industrial en términos más amplios. Según se definía en el libro la eficiencia implica los conceptos de rendimiento o productividad como una función de la contribución o esfuerzo. Mustemberg también fue el primero en promover la aplicación de fondos gubernamentales en el área de la psicología industrial.

Los libros de Walter Scott y Mustemberg despertaron muy poco interés y fue hasta la segunda guerra mundial cuando se marco el nacimiento de la psicología industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad. Esto sucedió porque durante este periodo los militares tenían una gran necesidad de un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación, dieron mayor importancia al desarrollo de la psicología industrial tal como se conoce actualmente. Durante esta época se lograron grandes

avances metodológicos en dichas áreas, incluso, refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño del personal.

Una vez terminada la guerra y debido a la gran importancia que esta le dio a la psicología industrial, el público, los negocios, los sistemas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los tests y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas. Los tests que el ejército estadounidense había utilizado fueron adaptados al uso civil, diseñándose después otros para situaciones de lo más heterogéneos. Se inició así un amplio e intenso programa de tests psicológicos en las escuelas públicas, en la industria y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática.

En 1946 se forma la división 14 de la APA que en 1983 incorporaría a la Society for Industrial and Organizational Psychology cuyos miembros también pertenecen a la Sociedad de Psicología Americana.

Durante 1980 y 1984 los modelos rígidos de la industria americana fueron cuestionados al demostrarse el éxito de las estrategias propuestas por Duran, Crosby y Deming. Estas técnicas fueron publicadas en un artículo publicado en Academy of Management Review la cual recomendaba implementar procesos superiores de fabricación, técnicas de administración participativa, incrementos de la calidad y cantidad de la producción emparejadas con la reducción de costos, el uso de técnicas estadísticas para el control de la calidad, el consenso en la toma de decisiones, seguridad en el empleo y planeación a largo plazo. Todas estas críticas, y debido al éxito que tuvieron las industrias japonesas al aplicar las ideas que la industria norteamericana había rechazado.

Las técnicas de relaciones humanas han ido adquiriendo mayor importancia a medida que los líderes se dan cuenta del influjo que la motivación, el liderazgo y otros factores psicológicos ejercen sobre el rendimiento laboral. Este aspecto de la administración de negocios ha cobrado más valor en el mundo del trabajo,

junto con el reconocimiento de la repercusión del ambiente organizacional en el que se realiza el trabajo.

Los psicólogos modernos examinan la estructura o atmosfera de diversos tipos de empresas. Sus patrones y estilos de comunicación, así como las estructuras sociales de carácter formal e informal que producen; todo ello lo hacen a fin de investigar el efecto que tienen estos factores en el comportamiento del trabajador. La importancia concedida a las variables organizacionales, reviste tanta trascendencia que en 1970 la división de psicología industrial de la Asociación Estadounidense de Psicología cambió su nombre por el de División de Psicología Industrial y Organizacional, con el objeto de incorporar las nuevas tendencias. Algunos psicólogos se especializan en el personal, en el consumidor o en la ingeniería humana, no se ocupa directamente de todas las variables en las que se interesan los psicólogos organizacionales.

1.1.2.4 El psicólogo industrial

1.1.2.4.1 Formación profesional

El psicólogo industrial, como cualquier profesional, debe contar con una sólida formación en la disciplina de psicología general, antes de poder especializarse en una rama específica. Existen múltiples opiniones al respecto, sin embargo, se considera más apto a un profesional con maestría o doctorado, pues su formación académica es de más riqueza. Según Duane Schultz (1985), "el requisito mínimo para desempeñar un cargo de responsabilidad en esta área es el de la maestría...y si alguien quiere hacer una carrera profesional en Estados Unidos debe conseguir el doctorado"². El objetivo de Schultz en la cita anterior

² Schultz, Duane P. (1985) "Principios, prácticas y problemas" *Psicología Industrial*. Tercera edición. Mc Graw Hill, Nueva Editorial Intaramericana, S.A. México Pp 12-13

es reiterar la importancia de una preparación previa adecuada para poder ejercer lo mejor posible en el área laboral.

Debido a que la psicología es una ciencia que estudia el comportamiento del ser humano, no se debe tomar a la ligera ni suponer que luego tomar algunos cursos, se estará listo para ejercer como tal. Por lo contrario, una buena preparación universitaria garantiza eficiencia en la evaluación del rendimiento del personal de una empresa, así como la capacidad de brindar las mejores estrategias para mejorar la producción de la misma.

Asimismo, se recomienda que el profesional cuente con conocimientos sobre finanzas, mercadeo y política, pues esto le permitirá tener un panorama más claro de la dinámica de una organización y manejar adecuadamente ciertas situaciones que demanden de conocimientos como por ejemplo, de los derechos del trabajador, de los principios del *marketing*, por mencionar algunos.

En conclusión, con los estudios adecuados, el psicólogo industrial debe contar conocimiento en:

- Psicología
- Recursos humanos
- Ventas y mercado
- Comunicación y medios
- Relaciones laborales
- Administración
- Política
- Relaciones sociales
- Finanzas

1.1.2.4.2 Perfil del psicólogo industrial

El psicólogo industrial es un experto que maneja criterios de la psicología aplicada a las organizaciones y los trabajadores que las integran, por medio de

una evaluación del comportamiento organizacional y los factores que influyen positiva o negativamente el clima laboral. Su principal objetivo es mejorar el desempeño y bienestar de los empleados, investigando e identificando las mejores estrategias para una mejor productividad y un mejor ambiente organizacional.

Lo anterior mencionado describe el trabajo que realiza el psicólogo industrial, incluyendo esto, los roles o funciones que se mencionarán más adelante. Sin embargo, un profesional puede hacer todo ello, pero para que el psicólogo especializado en la industria logre realizar su labor con éxito, es fundamental que cuente con ciertas actitudes y aptitudes, como las siguientes:

- a. Asertividad:** Es la capacidad de expresar con libertad y respeto sus ideas y opiniones, en el momento indicado y con las personas correctas. Se refiere a la habilidad del psicólogo para comunicar problemáticas encontradas, así como posibles soluciones a las mismas.
- b. Compromiso:** Implicación intelectual y emocional tanto con los directivos de la empresa, como con los trabajadores. Representa una responsabilidad profesional y ética, tomando en cuenta la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza como promotor de la salud mental y la mejora de la producción en la organización.
- c. Liderazgo:** Inspirar, dirigir y guiar a los individuos o grupos de trabajo en la empresa, conforme a los objetivos organizacionales.
- d. Eficiencia:** Utilizar correctamente los recursos, obteniendo los mayores con la mínima inversión. Puede ser tanto inversión económica, de tiempo o materiales. El psicólogo debe ser capaz de utilizar todos los recursos brindados en la empresa de la forma más adecuado y procurando obtener los mejores resultados, sin perjudicar a la empresa.
- e. Eficacia:** Capacidad de lograr los objetivos propuestos, es decir, tomar decisiones objetivas y realistas que garantice los resultados esperados.

- f. Habilidades estratégicas:** Innovar y desarrollar nuevas herramientas para administrar soluciones a la problemática existente de manera que puedan repartir resultados óptimos
- g. Ética profesional:** El psicólogo industrial, como cualquier otro psicólogo, debe mantener la ética profesional, pues día a día se enfrentará a problemas del personal que deberá tratar con mucha reserva. Al procurar que todos sus actos se encuentren dentro de la ética profesional del psicólogo, podrá ejercer adecuadamente.

1.1.2.5 Principales funciones del psicólogo industrial

1.1.2.5.1 La capacitación

La capacitación surge de una identificación de necesidades. A partir de esto se definen los objetivos desde un enfoque sistémico para ayudar en el desarrollo de las personas dentro de la empresa. La capacitación puede surgir por necesidades como:

- Información que desconoce el nuevo personal
- Leyes y reglamentos que requieran entrenamiento
- Mejorar la capacidad, conocimientos y experiencia de los trabajadores
- Introducción de nuevos métodos de trabajo, maquinaria o equipos

Luego de esto se realiza un diseño de actividades y materiales de apoyo que puedan contribuir en el logro de los objetivos. Se crea un programa, se imparte al personal que necesita ser capacitado y se culmina con una evaluación. En la evaluación final se identificará los resultados que provocó la capacitación en los trabajadores y los empleados, con el fin de comprobar si fue efectivo el proceso.

Es importante mencionar que para determinar la necesidad de capacitación y su desarrollo, se lleva a cabo un análisis en varios niveles:

- a. **Análisis organizacional:** se estudia la misión, los objetivos y los planes corporativos que posee la empresa, junto con los resultados de la planeación de recursos humanos.
- b. **Análisis de tareas:** se centra en las tareas que son requeridas para poder lograr los objetivos de la empresa, junto con un análisis y descripción de puestos los cuales brindan datos importantes para este nivel de análisis.
- c. **Análisis de personas:** se determinan las necesidades de capacitación individual. Aquí, las preguntas a tomar en cuenta son: “¿Quién necesita ser capacitado?” y “¿Qué tipo de conocimientos, habilidades y capacidades necesitan los empleados?” Son de utilidad, en este nivel, las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o las encuestas a supervisores y directivos.

Los psicólogos que se dedican a la capacitación actúan como creadores de sistemas y estrategias de capacitación, diseñando actividades y materiales didácticos, además de participar como instructores de temas especializados que faciliten el desarrollo humano.

1.1.2.5.2 La selección de personal

Una de las mayores prioridades de las empresas es la selección de personal capaz. Los gerentes de las empresas deben tener la capacidad de evaluar la información confidencial de los candidatos para poder tomar decisiones de selección de personal acertadas, es por eso que el propósito del proceso de selección de personal es identificar y emplear a las personas mejor calificadas. La selección es el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular.

Según los autores Wayne Mondy y Robert M. Noe ³, el proceso de selección de personal tiene varias etapas, las cuales son:

- a. **Entrevista preliminar:** tiene como propósito principal eliminar a los solicitantes que no cumplen con los requisitos del puesto. En esta etapa el entrevistador hace algunas preguntas directas, las cuales deben ser respondidas por el solicitante. Si la entrevista determina que el candidato no es competente este queda eliminado automáticamente pues cualquier discusión adicional con respecto a este puesto en particular es una pérdida de tiempo tanto para la empresa como para el solicitante.
- b. **Revisión de solicitudes y currícula:** en esta etapa el candidato debe llenar una solicitud de empleo, la cual es evaluada posteriormente por el empleador para ver si existe una concordancia aparente entre el individuo y el puesto.
- c. **Pruebas de selección:** estas pruebas califican la personalidad, las capacidades y la motivación de empleados potenciales, lo que permite a los gerentes elegir a los candidatos de acuerdo con la manera en que se adaptarán a los puestos vacantes y a la cultura corporativa. Estas pruebas deben usarse junto con otras herramientas de selección, como las entrevistas de comportamiento. Las pruebas de selección deben estar diseñadas adecuadamente. Cuando lo están estas son estandarizadas, objetivas, confiables, se basan en normas sólidas y sobre todo son válidas.
- d. **Verificación de referencias y antecedentes:** proporcionan datos adicionales a la información presentada por el solicitante y que permiten verificar si esta información es exacta. A los solicitantes se les pide que suministren nombres de varias referencias que puedan brindar información adicional sobre ellos. Esta verificación implica la obtención de información de diversas fuentes, como por ejemplo de antiguos jefes y socios de negocios.
- e. **Decisión de selección:** cuando ya se tienen los datos obtenidos por las pruebas mencionadas anteriormente, la responsabilidad cae sobre el gerente

³ Mondy, R.W. and Noe, R.M. *Administración de Recursos Humanos*. Novena Edición. México: Pearson Education, 2005. 166-193 p.p

quien debe tomar la decisión final de contratación. La elección final se hace entre los que continúan en el proceso después de haber evaluado las verificaciones de referencias, las pruebas de selección, las investigaciones de antecedentes y la información de las entrevistas. Todo este proceso se da debido a que las empresas deben invertir cierta cantidad de dinero en reclutar, seleccionar y capacitar a un empleado, por lo tanto es importante que el gerente contrate al candidato mejor calificado de acuerdo con los criterios de contratación de la empresa. A pesar que los profesionales de recursos humanos pueden participar en todas las etapas que conducen a la decisión final, al final quien toma la decisión final de a quien contratar es el gerente responsable del desempeño del nuevo empleado.

- f. **Examen médico:** el propósito básico del examen médico es determinar si el solicitante tiene la capacidad física para desempeñar el trabajo

1.1.2.5.3 Reclutamiento

El reclutamiento de personal consiste en atraer a los mejores candidatos posibles hacia la empresa que los solicita, a fin de contar con un grupo de personas calificadas que puedan cubrir el perfil requerido para ocupar un puesto vacante.

Para las empresas es de suma importancia encontrar la forma adecuada de alentar a candidatos competentes a solicitar empleo cuando necesitan contratar empleados. Actualmente el internet es una valiosa herramienta de reclutamiento y es probable que sea la herramienta de reclutamiento y de proceso empleo más eficiente en el futuro. El reclutamiento por medio de internet amplía las opciones de empleo individuales y mejora el proceso de reclutamiento para las empresas.

El reclutamiento por medio de internet debe integrarse a una estrategia general de reclutamiento y selección y no debe tomarse como una herramienta independiente de recursos humanos. No se deben remplazar la conducción de

verificaciones de antecedentes, entrevistas personales ni otros pasos que se requieren para evaluar las actitudes y el comportamiento que son vitales para encontrar personal calificado.

1.1.2.5.4 Aplicación de pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas califican la personalidad, las capacidades y motivaciones de los posibles empleados. Es un instrumento de gran utilidad para que el psicólogo industrial pueda complementar las entrevistas y observaciones y así llegar a conclusiones concretas y confiables. Se recomienda no utilizar estas pruebas como único recurso para las hacer las evaluaciones de algún candidato, pues a pesar de ser confiables, siempre existe la posibilidad de la existencia de sesgo.

Tipos de test/pruebas psicológicas

Debido a que existe gran variedad de pruebas psicológicas, se presentan a continuación los tipos de pruebas más utilizados en psicología industrial:

- a. Inventario de personalidad:** Se compone de un conjunto de preguntas que no tienen repuestas acertadas o equivocadas, ya que el evaluado responde, de forma honesta, aspectos sobre su personalidad. En los inventarios de personalidad existen tipos de preguntas similares las cuales en conjunto forman parte de una escala, como por ejemplo: la introversión, autoridad, confianza, etc. Las escalas con más cantidad de ítems indican mayor tendencia a estas escalas y así se obtiene un perfil de personalidad. En la industria, se utiliza para verificar si esta persona cumple con el perfil ideal para un puesto en específico.
- b. Pruebas de conocimiento del puesto:** Este tipo de pruebas miden el conocimiento que tiene el candidato respecto a las labores del puesto que está solicitando.

- c. Pruebas de muestra de trabajo:** Estas pruebas también llamadas simulaciones, consisten en pedirle al solicitante que realice alguna tarea o serie de tareas que son representativas del puesto solicitado. Esta prueba según expertos debe ser realizada en el área de trabajo, es decir llevar al candidato al trabajo dándole la oportunidad de desempeñarlo.
- d. Prueba de integridad:** Ésta está diseñada para identificar a las personas evaluadas que no cometerán robos a su empresario ni adoptarán una conducta poco adecuada para el puesto de trabajo. Es un test de lápiz y papel.
- e. Pruebas de interés vocacional:** Por medio de estas pruebas se puede identificar en que puesto la persona se interesa más y puede recibir mayor satisfacción. En estas pruebas se comparan los resultados de los solicitantes con los de empleados exitosos en algún puesto específico.
- f. Pruebas de abuso de sustancias:** Esta prueba se utiliza con el fin de identificar el tipo y cantidad aproximada de drogas legales e ilegales que la persona ha ingerido. Generalmente se realiza tomando una muestra de orina.
- g. Pruebas de inteligencia:** Utilizada para determinar la capacidad de razonamiento general, la memoria, el vocabulario, la fluidez verbal y la capacidad numérica; otorga como resultado el CI. En su mayoría, estas pruebas tienen un tiempo máximo para llevarlas a cabo.

1.1.2.5.5 Análisis y evaluación de puestos

El análisis de puesto es una herramienta básica y sumamente útil para la administración de recursos humanos ya que por medio de esta se determinan las habilidades, deberes y conocimientos que se requieren para realizar trabajos específicos en una organización así como también las condiciones en las que se

realiza. En el ambiente laboral se dan cambios constantemente, se crean nuevos puestos y los viejos se rediseñan o eliminan, debido a esto es importante contar con un sistema de análisis de puesto que sea eficaz y flexible para así poder seguir el ritmo a dichos cambios los cuales ocurren con gran rapidez.

El análisis de puesto se realiza en tres ocasiones:

- a. Cuando se funda una organización.
- b. Cuando se crean nuevos puestos.
- c. Cuando los puestos cambian significativamente por el surgimiento de nuevas tecnologías, métodos, procedimientos o sistemas.

Existen varias razones por las cuales realizar un análisis de puesto es de gran utilidad para las empresas, entre las más importantes encontramos las siguientes:

- a. **Proceso empleo:** es necesario conocer las competencias necesarias para desempeñar los diversos puestos, así como conocer las descripciones y especificaciones de puesto actualizadas.
- b. **Capacitación y desarrollo:** está enfocado a ayudar a los trabajadores a desarrollar las tareas especificadas en sus descripciones de empleo actuales o prepararlos para asumir mayores responsabilidades.
- c. **Compensación y prestaciones:** es de gran utilidad conocer el valor relativo de un puesto en particular para la empresa antes de asignar un valor en dinero.
- d. **Seguridad social y salud:** la información proveniente del análisis de puesto es valiosa para identificar aspectos de seguridad social y salud. Por ejemplo pro medio de esta se puede establecer si el trabajo conlleva algún tipo de riesgos para la persona que aplica.
- e. **Relaciones laborales con empleados:** la información obtenida por medio del análisis de puesto también es de gran utilidad en las relaciones

laborales y con empleados debido a que esta proporciona un estándar para la evaluación y comparación de talentos al momento de alguna promoción, transferencia o descenso de algún empleado.

- f. Consideraciones legales:** la importancia del análisis de puesto en esta área es de suma importancia para las directrices uniformes para los procedimientos de selección de empleados.
- g. Equipos de trabajo:** en la actualidad muchas empresas contratan a las personas son contratadas como miembros de un equipo. El análisis de puesto puede determinar qué tan importante es para los empleados ser miembros del equipo y trabajar bien en situaciones de grupo.

Existen varios métodos para realizar el análisis de puesto. En la actualidad existen ciertos métodos que son más comunes que otros, entre estos métodos encontramos el método de cuestionarios el cual es un método bastante económico, de uso rápido y estructurado. Por medio de este cuestionario los empleados identifican las tareas que realizan. Por medio de la observación se puede visualizar al trabajador en el medio en que trabaja y anotar las observaciones correspondientes. Este método ayuda al analista a identificar las interrelaciones entre las tareas físicas mentales. La debilidad con este método es que no revela una gran cantidad de información sobre los requisitos del puesto.

Un método que proporciona gran cantidad de información respecto al puesto es el método de entrevistas. Por medio de este se puede obtener información no solo del empleado sino también al supervisor. En este método el analista entrevista al empleado en primer lugar y lo ayuda a describir las tareas que este realiza. Luego el analista se pone en contacto con el supervisor para obtener información sobre el empleado con el fin de verificar la información previamente proporcionada por el empleado.

Otro método muy utilizado hoy en día es el método de registro de actividades de los empleados el cual consiste en solicitar a los empleados que describan sus actividades laborales en un diario o bitácora.

1.1.2.5.6 Clima organizacional

Se le llama clima organizacional al ambiente en el cual se desarrollan los trabajadores, por lo que influye directamente en la productividad. Mientras un buen clima orienta hacia buenos resultados, un mal clima afecta el desempeño del trabajador lo cual dificulta el logro de objetivos. Se encuentra íntimamente relacionado con la actitud de directivos y el comportamiento del personal en el área de trabajo y su desenvolvimiento social.

El clima organizacional afecta directamente en la cultura organizacional entendida como el conjunto de creencias, valores y comportamiento que identifica a todos los trabajadores de la misma empresa. Allí se encuentra la importancia de que el psicólogo industrial evalúe, analice y tome las decisiones adecuadas para que se mantenga un clima que beneficie la satisfacción y por ende la productividad.

1.1.2.6 Dificultades básicas del área de recursos humanos

Luego de contar con un panorama claro con respecto al perfil del psicólogo industrial, sus ámbitos de intervención, así como las funciones que ejerce en su labor, se considera pertinente tomar en consideración aquellas dificultades que normalmente enfrenta el psicólogo el ámbito labor. Pero antes de ello, es necesario considerar el área de recursos humanos como situacional ya que depende de la situación organizacional y de las demandas de la institución. Es por ello que se debe considerar cada una de las funciones que debería ejercer el psicólogo como aspectos flexibles y dinámicos para responder a lo que se

solicita en la institución. Sin embargo, basándose en el autor I. Chiavenato⁴ existe un conjunto de dificultades básicas, ya que, según el autor “lo que distingue el área de Recursos Humanos de otras áreas de la organización es su singular ambiente de operaciones” Con el enunciado anterior, se entiende que esta área implica una variedad de dificultades consideradas básicas o normales, las cuales se mencionan a continuación:

- a. No trata con fines, sino con medios y con recursos intermedios. Es decir, cumple la función de asesoría.
- b. El área de recursos se relaciona con recursos vivos, lo cual implica procesos complejos, diversos y variables.
- c. Se encuentra en otros departamentos de la organización por lo que se encuentra bajo la autoridad de diversos jefes.
- d. A pesar de la función del área de recursos humanos de propiciar la eficiencia y la eficacia, no le es posible controlar los eventos o las condiciones que los producen.
- e. No determina su ambiente, por lo que su grado de poder y control es muy bajo.
- f. El desempeño y la calidad varía su estándar de acuerdo al nivel jerárquico, la tecnología utilizada, el área de actividad y el tipo de tarea que se lleva a cabo. El control de calidad debe iniciar desde la selección de personal hasta el desempeño en la institución.
- g. Además del poco grado de control de la situación, el área de recursos humanos no se relaciona directamente con las fuentes de ingreso económico.

Tal vez el punto más crítico es el hecho de no sentir la seguridad de estar haciendo un buen trabajo, ya que a veces los resultados resultan muy subjetivos. Es decir

⁴ Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*. Novena Edición. México: Editorial Mac Graw Hill Educación, 2011. 105 p.

que el departamento de recursos humanos implica muchos desafíos y riesgos no controlables.

1.1.3 Hipótesis

En la presente investigación no se plantea hipótesis, por lo que se procedió a operativizar los objetivos.

1.1.4 Delimitación

La presente investigación se realizó en la región Metropolitana de la República de Guatemala, con una muestra de 40 psicólogos que laboran en el área industrial en las empresas privadas, específicamente. El trabajo de campo se llevó a cabo durante los meses de mayo, junio y julio del año 2014. Esta muestra representativa permitió contar con información realista y actualizada sobre el rol que juega el psicólogo industrial en Guatemala, su preparación académica, las dificultades que encuentra en su labor, materiales y recursos con los que cuenta y sus principales aportes para la región Metropolitana.

CAPÍTULO II

II. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas

La investigación se enfocó en investigar a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas en la región Metropolitana de la República de Guatemala, por lo que se procedió a utilizar una técnica de muestreo por intención o juicio de 40 psicólogos. Se contactaron a psicólogos egresados de las distintas universidades que actualmente laboran en una empresa privada en la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

2.2 Técnicas de recolección

2.2.1 Observación:

Se utilizó la observación directa, en la cual los investigadores tuvieron contacto directo con la persona, alcanzando el objetivo de identificar los materiales y recursos con los que cuenta el psicólogo industrial para realizar su labor

Por lo tanto, durante la observación se prestó atención a lo siguiente:

- Presentación personal
- Recursos y herramientas con los que cuenta
- Ambiente de trabajo

Ver anexo #1.

2.3 Técnica de análisis de los datos:

El análisis cualitativo se llevó a cabo a partir de las transcripciones de las preguntas abiertas que se encontraban en el cuestionario aplicado. Con ello, se pudieron identificar los principales aportes de los psicólogos que laboran en el área industrial en la región metropolitana. Luego, se procedió a la ordenación,

integración e interpretación de la información, relacionando cada aspecto recabado para presentar conclusiones generales.

Luego de recabar la información se llevó a cabo un proceso de ordenación, clasificación, tabulación y codificación de los datos cuantitativos obtenidos. Los resultados se representaron por medio de gráficos circulares y de barra junto con su respectiva interpretación.

2.4 Instrumentos

2.4.1 Cuestionario

En la presente investigación se utilizó un cuestionario mixto, pues contiene preguntas abiertas y cerradas, con el fin de responder a los siguientes objetivos:

- Ñ Determinar la labor que realiza el psicólogo industrial dentro de las instituciones.
- Ñ Indicar si la preparación académica universitaria fue de utilidad para su labor como profesional.
- Ñ Establecer las dificultades que enfrenta el psicólogo industrial en la actualidad.
- Ñ Identificar los materiales y recursos con los que cuenta el psicólogo industrial para realizar su labor
- Ñ Describir los aportes del psicólogo industrial en la región Metropolitana.
- Ñ Brindar material informativo que apoye a los psicólogos entrevistados en su desarrollo profesional.

Ver anexo #2.

2.4.2 Trifoliar

Luego de aplicar el cuestionario y la observación, se brindó a los profesionales un trifoliar informativo acerca del perfil ideal del psicólogo industrial y algunas recomendaciones. El fin de esto es responder al objetivo de brindar material

informativo que apoye a los psicólogos entrevistados en su desarrollo profesional.

Ver anexo #3

2.5 Operativización de los objetivos

Objetivos	Categorías
Determinar la labor que realiza el psicólogo industrial dentro de las instituciones.	Labor del psicólogo industrial.
Indicar si la preparación académica universitaria fue de utilidad para su labor como profesional.	Preparación académica universitaria.
Establecer las dificultades que enfrenta el psicólogo industrial en la actualidad.	Dificultades.
Identificar los materiales y recursos con los que cuenta el psicólogo industrial para realizar su labor.	Materiales y recursos.
Describir los aportes del psicólogo industrial en la región Metropolitana.	Aportes del psicólogo.
Brindar material informativo que apoye a los psicólogos entrevistados en su desarrollo profesional.	Material informativo.

CAPÍTULO III

III. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Características del lugar

Debido a que la investigación se llevó a cabo en diversas empresas privadas, no se puede generalizar respecto a las características del lugar investigado. Sin embargo, existen ciertas características coincidentes, entre las cuales podemos mencionar: la existencia de una oficina propia con suficiente espacio y luz natural, así como la presencia del adecuado mobiliario, los materiales de oficina y los recursos tecnológicos necesarios para realizar su labor.

3.1.2 Características de la población

La población objeto de estudio se conformó por 40 psicólogos egresados de las distintas universidades que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala, sin tomar en cuenta el sexo, la edad, el estatus social y el nivel económico.

En general, los psicólogos se mostraron renuentes al momento de brindar información personal. No todos los profesionales a los que se les solicitó apoyo en la aplicación del instrumento mostraron interés en cuanto a la investigación, lo cual dificultó en cierto grado el proceso de recolección de datos.

3.2 Análisis Cualitativo

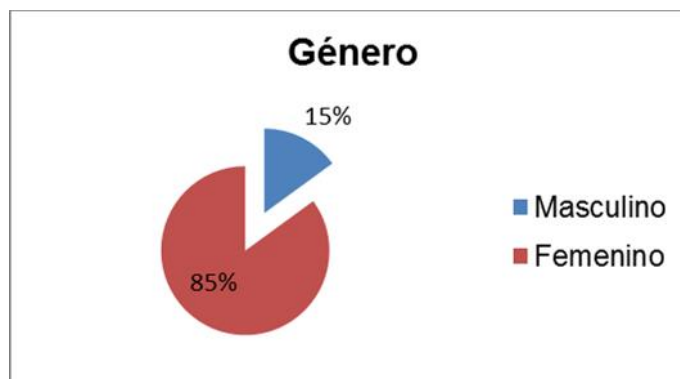
Luego de la recolección de datos en el trabajo de campo, se analizaron las distintas opiniones de los profesionales investigados y se llegó a la conclusión

que el mayor aporte de los psicólogos que laboran en el área industrial en las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala es el desarrollo personal y profesional de los trabajadores por medio de capacitaciones, desarrollo de competencias y propiciando su salud mental. Asimismo, el psicólogo industrial es considerado como parte importante del desarrollo económico de las empresas al encargarse de las labores de mejora de productividad de los empleados, la innovación de proyectos, toma de decisiones de importancia para la empresa y como ente mediador entre empleados y directivos.

Los aportes a nivel micro mencionados son la solución de conflictos entre empleados, apoyo a los colaboradores, velar por que exista un ambiente cómodo de trabajo, mediador entre empleados y directivos para un adecuado desempeño laboral dentro de la empresa. A nivel macro los aportes más significativos son el brindar oportunidad de empleo a la población guatemalteca y hacer que al departamento de recursos humanos se le de la importancia que amerita.

3.3 Análisis Cuantitativo

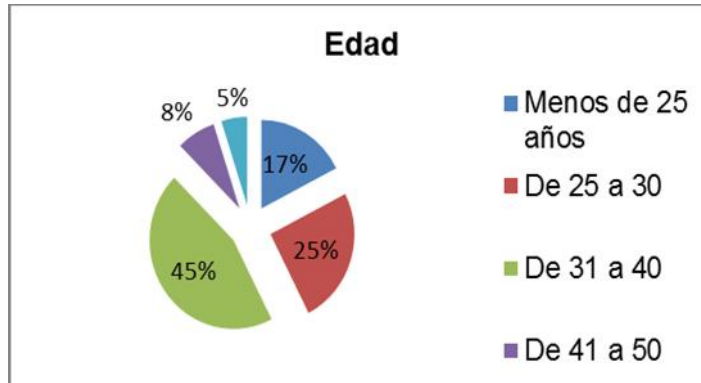
Gráfica #1



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: La mayor parte de la población investigada (85%) pertenece al sexo femenino, lo cual indica la preferencia a emplear mujeres en el área de recursos humanos.

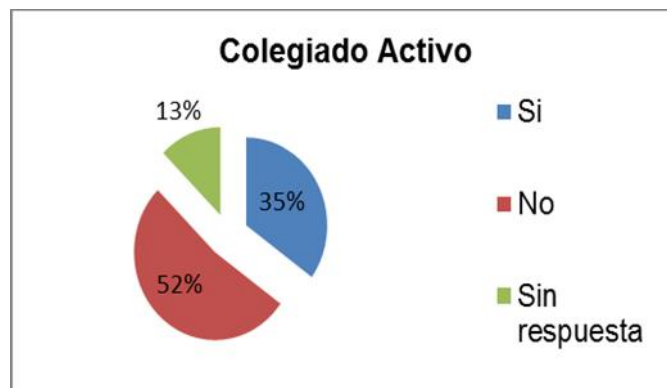
Gráfica #2



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: aproximadamente la mitad de los psicólogos que laboran en el área industrial (45%) son personas adultas, en el rango de 31 a 40 años de edad, mientras que la minoría se encuentra en el rango de 51 a 60 años de edad; lo cual indica la preferencia de profesionales con experiencia en el área.

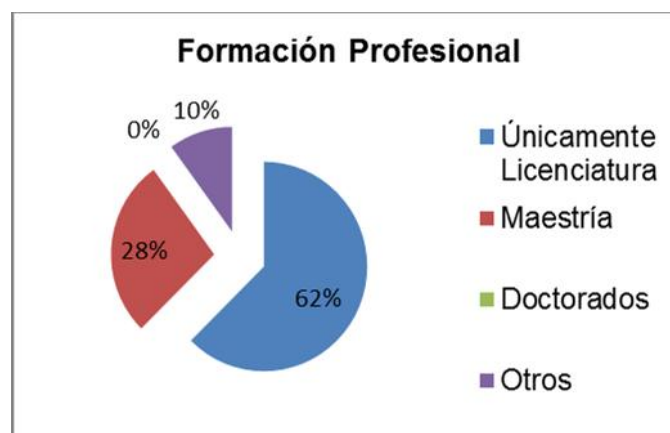
Gráfica #3



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: la gráfica indica que aproximadamente la mitad (52%) de los psicólogos que laboran en el área industrial no cuenta con colegiado activo, lo cual muestra que no es un requerimiento indispensable para laborar como tal.

Gráfica #4



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: según la gráfica gran parte de los psicólogos que laboran en el área industrial (62%), cuentan con licenciatura, mientras que aproximadamente la cuarta parte (28%) cuenta con una maestría, una decima parte (10%) con otros estudios y ninguno de los investigados cuenta con doctorado. Por lo tanto, se puede inferir que muchos de los profesionales no continúan con estudios de postgrado luego de obtener la licenciatura.

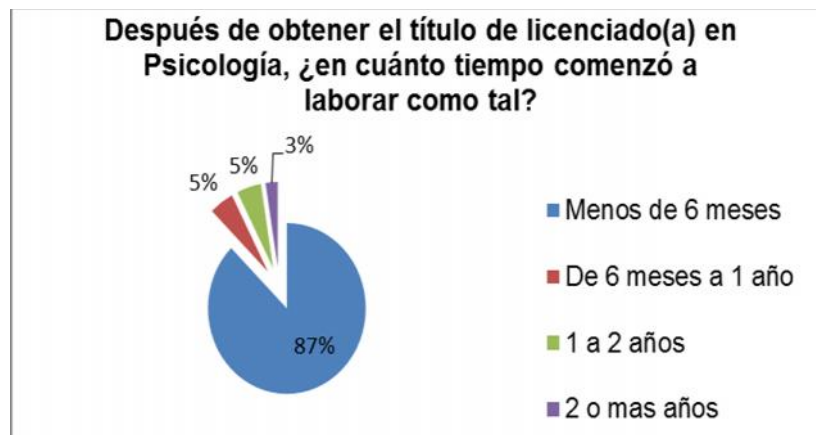
Gráfica #5



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: la mayoría de los psicólogos que laboran en el área industrial (73%) consideran que no fue suficiente el contenido impartido por la universidad de la cual egresó para poder desempeñarse adecuadamente en el área laboral. Lo cual denota la poca preparación tanto teórica (área administrativa y recursos humanos) como práctica por parte de las distintas universidades, así como la escasa actualización de contenidos impartidos.

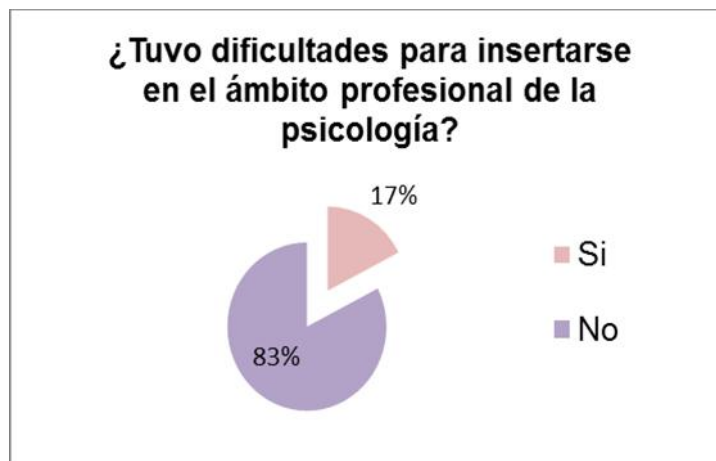
Gráfica #6



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: basándose en la gráfica, se puede inferir que los psicólogos no encuentran dificultad para comenzar a laborar en el área industrial, ya que en su mayoría (87%), obtienen empleo en un periodo menor a los seis meses.

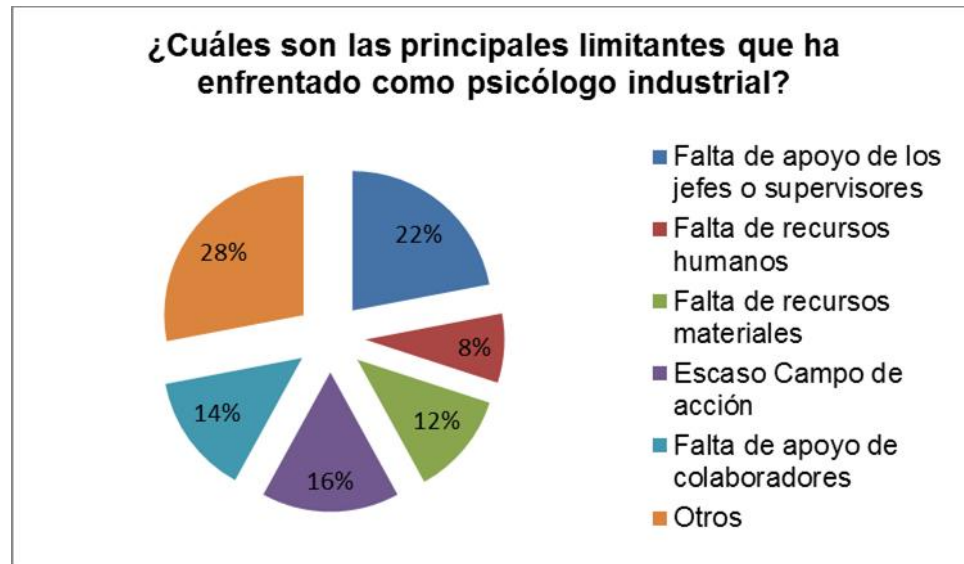
Gráfica #7



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: Son pocos los psicólogos (17%) que han tenido dificultad para insertarse en el área laboral de la psicología industrial.

Gráfica #8

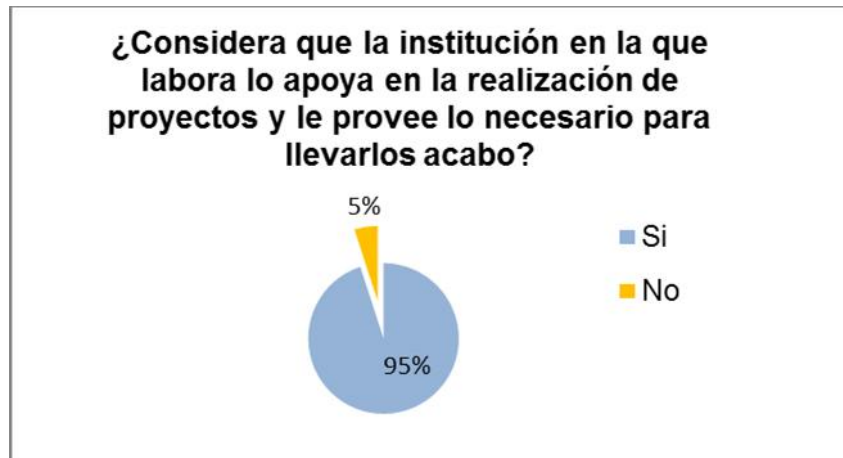


Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: La limitante más sobresaliente es la falta de apoyo de los jefes o supervisores, seguida del escaso campo de acción, de la falta de apoyo de colaboradores, la falta de recursos materiales y por último, la falta de recurso humano. Asimismo, los psicólogos agregaron otras limitantes: malos salarios, escasa oferta laboral, poca importancia al departamento de recursos humano, bajo presupuesto, horarios de trabajo extensos y la delegación de tareas que no corresponden al departamento de recursos humanos. Por lo tanto, se puede inferir que además de aquellas que se consideran principales según el autor I. Chiavenato⁵, en la región metropolitana de la República de Guatemala los psicólogos que laboran en el área industrial sufren de otras limitantes que afectan su desenvolvimiento laboral.

⁵ Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*. Novena Edición. México: Editorial Mac Graw Hill Educación, 2011. 105 p.

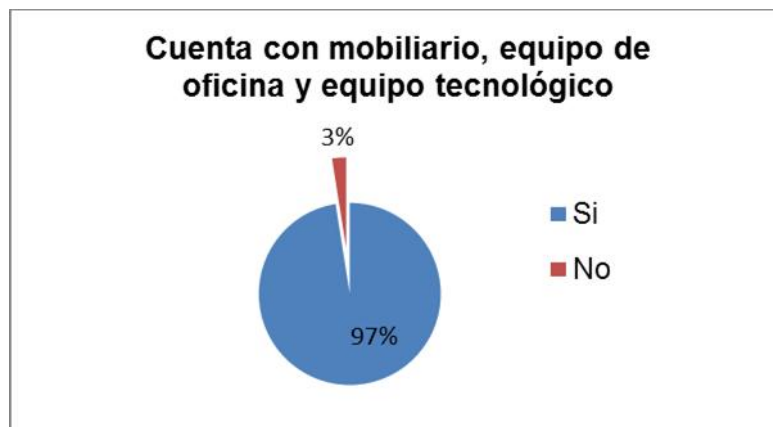
Gráfica #9



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: La gráfica indica que la mayor parte de los psicólogos que laboran en el área industrial (95%) consideran que se les brinda el apoyo necesario para la realización de proyectos y se les provee lo necesario para llevarlos a cabo.

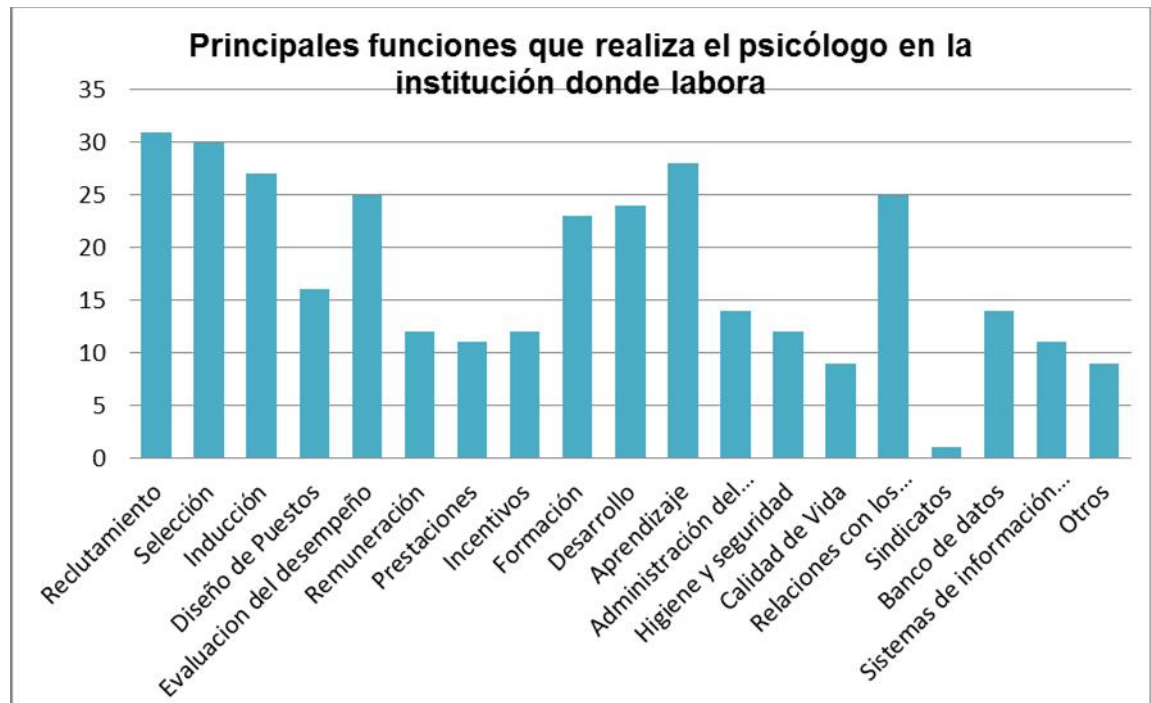
Gráfica #10



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: Los psicólogos que laboran en el área industrial (97%) cuentan con mobiliario, equipo de oficina y equipo tecnológico necesarios para realizar su labor adecuadamente.

Gráfica#11

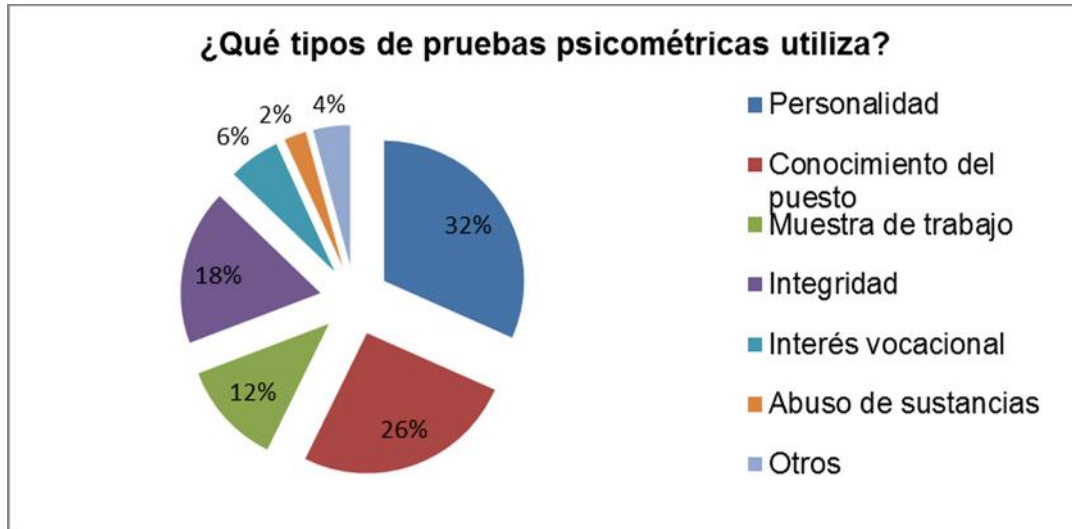


Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: basándose en la gráfica, se presenta en forma descendente las principales funciones de los psicólogos que laboran en área industrial: reclutamiento, selección, aprendizaje, inducción, evaluación de desempeño, relaciones con los empleados, desarrollo, formación, diseño de puestos, administración del conocimiento, banco de datos, higiene y seguridad, incentivos, remuneración, sistemas de información administrativa, prestaciones, calidad de vida, y por último, sindicatos. La población investigada agregó: planeación de recursos humanos, elaboración de proyecto y administración del cambio.

Se deduce, por ende, que la mayoría de los psicólogos se dedican a la remuneración y selección de personal, mientras que la minoría se dedica a la creación de sindicatos.

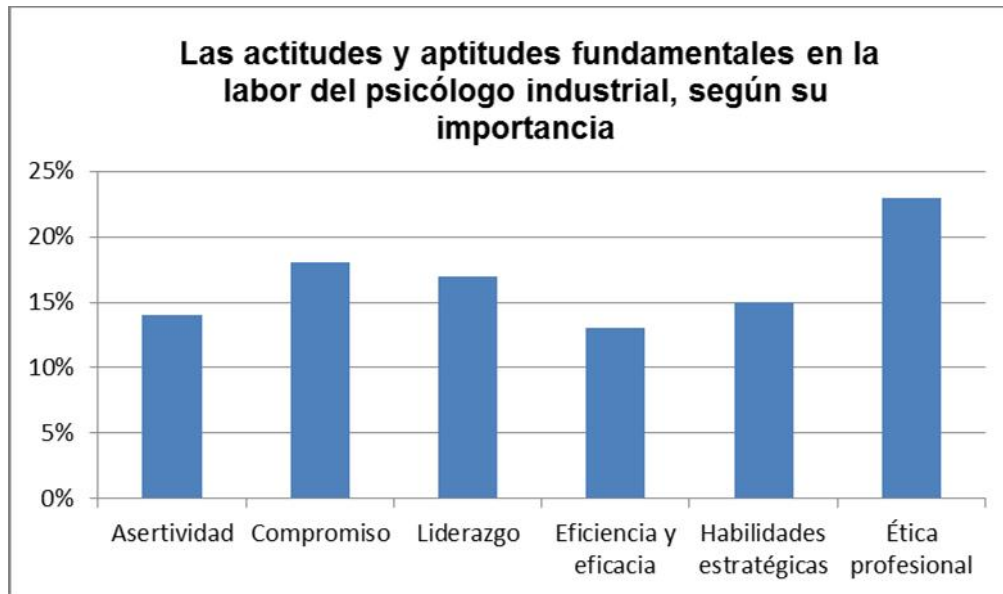
Gráfica #12



Fuente: cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: predomina la aplicación de las pruebas de personalidad (32%) en el área de la psicología industrial, seguida de las pruebas de conocimiento del puesto (26%), las pruebas de integridad (18%), muestra de trabajo (12%), pruebas de interés vocacional (6%) y pruebas de abuso de sustancias (2%). Además se agregaron otras pruebas psicométricas: competencias, CI, assessment center y prueba de temperamentos.

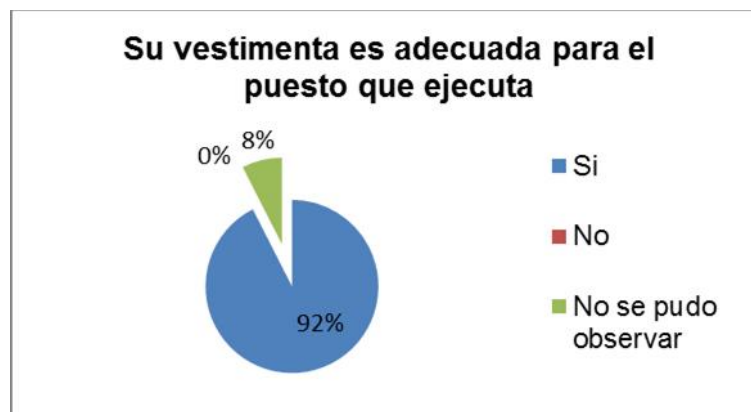
Gráfica #13



Fuente: observación y cuestionario aplicado a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala.

Interpretación: Con base a la gráfica se puede concluir que los psicólogos consideran que la ética profesional es la más importante de las actitudes y aptitudes que deben contar como profesionales, seguida del compromiso, el liderazgo, las habilidades estratégicas, la asertividad y por último, la eficiencia y la eficacia.

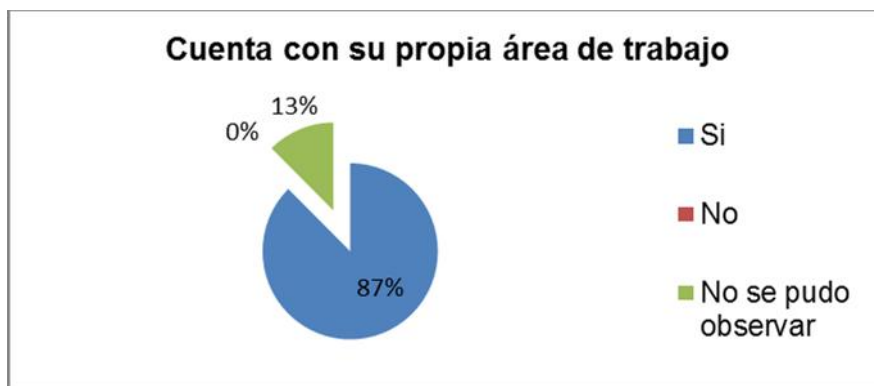
Gráfica #14



Fuente: observación a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: Todos los psicólogos con quienes se logró llevar a cabo la observación contaban con una vestimenta adecuada al puesto, lo cual denota interés por mostrar una imagen profesional en el área de trabajo.

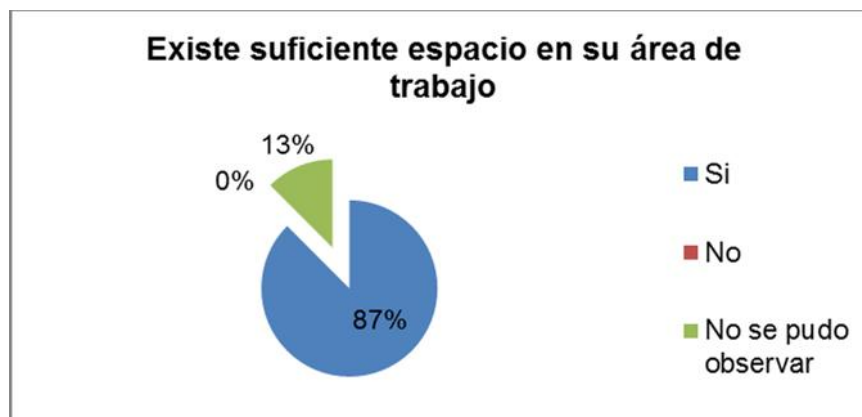
Gráfica #15



Fuente: observación a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: Se observó que todos los psicólogos investigados que laboran en el área industrial cuentan con su propia área de trabajo, lo cual facilita la realización de sus labores ya existe un espacio personal para trabajar.

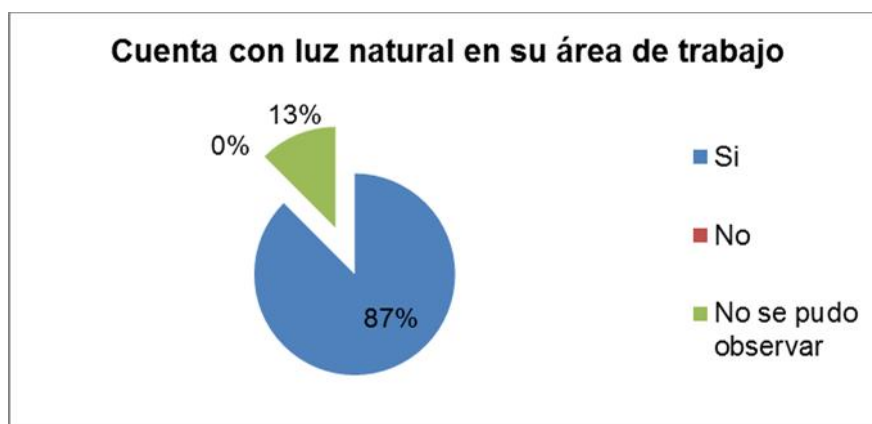
Gráfica #16



Fuente: observación a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: Además de contar con un área propia de trabajo, todos los psicólogos investigados gozan de suficiente espacio para laborar, considerándose una gran ventaja para un adecuado desenvolvimiento laboral.

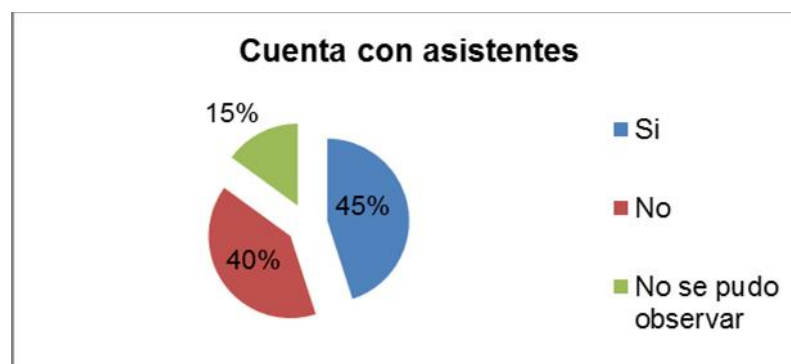
Gráfica #17



Fuente: observación a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: Toda la población que observada cuenta con luz natural. Contar con luz natural en el área de trabajo es importante ya que ayuda a que el trabajador tenga un mejor estado de ánimo.

Gráfica #18



Fuente: observación a psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala.

Interpretación: Aproximadamente la mitad de la población investigada cuenta con asistentes en su área de trabajo. Se puede inferir por lo tanto, que en algunas empresas de la región metropolitana (45%) existe apoyo por parte de los directivos para que el área de recursos humanos cuente con suficiente personal.

3.4 Análisis global

El objetivo general que se propuso en la presente investigación era determinar la labor que realiza el psicólogo industrial dentro de las instituciones, el cual se alcanzó satisfactoriamente en un 90% luego de analizar e interpretar los resultados. Se cuenta ahora con un panorama más claro acerca del desenvolvimiento del psicólogo industrial y las principales funciones que realiza en las empresas privadas de la región metropolitana. Asimismo se alcanzaron los objetivos específicos propuestos en un 95% pues se puede determinar si la preparación académica universitaria fue de utilidad para su labor como profesional, se establecieron las dificultades que enfrenta el psicólogo industrial en la actualidad, se identificaron los materiales y recursos con los que cuenta el psicólogo industrial para realizar su labor, se describieron los aportes del psicólogo industrial en la región metropolitana y se logro brindar un material informativo para apoyar a los psicólogos en su desarrollo profesional.

Luego de presentar, analizar e interpretar los resultados obtenidos con las técnicas e instrumentos aplicados, se pudieron encontrar varios aspectos en común entre la población investigada. Uno de ellos es que la mayoría de los psicólogos que laboran en el área industrial actualmente son de género femenino y se encuentran en un rango de edad de entre 31 y 40 años. Asimismo, se observó que en general laboran sin necesidad de contar con colegiado activo o un posgrado.

Por otro lado, resulta preocupante que un gran porcentaje manifestó su insatisfacción por el contenido impartido en la universidad de la cual egresó, expresando que no fue suficiente al momento de desempeñar su labor, viéndose obligados a obtener los conocimientos por otros medios. A pesar de ello, la mayoría de los psicólogos no tuvieron dificultad para insertarse en el ámbito profesional laboral ya que muchos de ellos obtuvieron empleo en menos de seis meses e incluso antes de graduarse.

Una de las principales limitantes encontradas a la hora de ejercer su labor es la falta de apoyo de jefes y supervisores debido a que obstaculiza la realización de proyectos que podrían beneficiar a la empresa. Esta limitante se encontraba entre la lista de dificultades básicas del área de recursos humanos propuesta por el autor I. Chiavenato (2011). Sin embargo, no se puede confirmar que en Guatemala exista realmente esta limitante pues en otra pregunta la mayoría manifestó que sí recibe apoyo por parte de la institución en la que labora. Por lo tanto se considera que existió sesgo o falta de sinceridad al momento de contestar dichas preguntas. No obstante, en Guatemala los psicólogos industriales sufren de otras limitantes como por ejemplo malos salarios y horarios de trabajo extensos.

Se encontró, además, que las principales funciones que realiza el psicólogo industrial en la región metropolitana son el reclutamiento, selección de personal y aprendizaje, lo cual muestra que las empresas desaprovechan los beneficios que se podrían obtener del área de recursos humanos ya que los limitan a un número reducido de funciones y en otros casos se les asignan funciones que no forman parte de su quehacer profesional. Con respecto a los tipos de pruebas que están a la disposición de los psicólogos industriales predomina la aplicación de pruebas de personalidad y la de pruebas de conocimiento del puesto incluidas en la función de reclutamiento y selección de personal.

En la presente investigación se reconoce la importancia de que el psicólogo industrial cuente con actitudes y aptitudes fundamentales para llevar a cabo su labor adecuadamente. Para los psicólogos guatemaltecos que laboran en el área industrial, la ética profesional es la aptitud fundamental que deben poseer en sus labores diarias.

En general, los psicólogos cuentan con el mobiliario, equipo de oficina y equipo tecnológico para realizar su labor siendo esto un gran beneficio para su adecuado desenvolvimiento profesional. Además cuentan con su propia área de trabajo con suficiente espacio y luz natural. En muchos casos los psicólogos no contaban con asistentes aunque se reconoce que muchas de las personas investigadas eran asistentes o formaban parte de un grupo de trabajo en la cual no existía necesidad de contar con asistentes.

Se puede generalizar, por otro lado, que el mayor aporte del psicólogo industrial para el país es el desarrollo personal y profesional de los trabajadores para obtener la mejor productividad y por ende se considera un ente importante para el desarrollo económico de las empresas. Igualmente, vela por que exista un ambiente cómodo de trabajo y brindar oportunidad de empleo a la población guatemalteca.

Luego de analizar todos los datos anteriormente mencionados, se reconoce que las preguntas de investigación fueron de gran utilidad para guiar el proceso de elaboración de instrumentos y posteriormente para el análisis de los mismos. Asimismo, las preguntas fueron de utilidad para dirigir la investigación en el camino deseado y así lograr los objetivos. Por lo tanto, se logró responder satisfactoriamente las siguientes preguntas: ¿qué acciones realiza el psicólogo industrial dentro de la institución en la que labora?, ¿cómo influyó su formación académica en su desenvolvimiento profesional?, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrenta el psicólogo industrial para ejercer su labor?, ¿con qué

recursos materiales y de formación educativa cuenta el psicólogo industrial en Guatemala? y ¿qué aporta el psicólogo industrial para el desarrollo del país?

Por último, cabe mencionar que se lograron alcanzar los objetivos propuestos y responder a las preguntas de investigación por lo que ahora se cuenta con información realista y actualizada sobre el rol que juega el psicólogo industrial en Guatemala y las dificultades que encuentra en su labor. De esta forma se reconoce que el psicólogo industrial forma parte importante para el desarrollo del país.

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

A pesar de que en su mayoría no fue suficiente el contenido impartido por las distintas universidades, los psicólogos que laboran en el área industrial no tuvieron dificultades para insertarse en el ámbito laboral, lo cual denota que su adecuado desenvolvimiento se debe más a su experiencia laboral que a su preparación académica.

Los psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la República de Guatemala llevan a cabo las acciones propuestas por los investigadores las cuales son reclutamiento, selección, inducción, diseño de puestos, evaluación de desempeño, remuneración, prestaciones, incentivos, formación, desarrollo, aprendizaje, administración del conocimiento, higiene y seguridad, calidad de vida, relaciones con los empleados, sindicatos, banco de datos y sistemas de información administrativa. A éstas se agregaron las siguientes: planeación de recursos humanos, elaboración de proyecto y administración del cambio. Asimismo se dedican a la aplicación de pruebas psicométricas, en su mayoría de personalidad, conocimiento del puesto y de integridad.

Las principales dificultades que enfrenta el psicólogo industrial al ejercer su labor son la falta de apoyo por parte de los jefes o supervisores, escaso campo de acción y falta de apoyo de colaboradores además en la región metropolitana también existen las siguientes limitantes: malos salarios, escasa oferta laboral,

poca importancia al departamento de recursos humano, bajo presupuesto, horarios de trabajo extensos y la delegación de tareas que no corresponden al departamento de recursos humanos.

La mayoría de los psicólogos que laboran en el área industrial de las empresas privadas de la región metropolitana de la Republica de Guatemala cuentan con mobiliario, equipo de oficina y equipo tecnológico necesario para llevar a cabo su labor.

El aporte más significativo del psicólogo industrial para el desarrollo del país es colaborar con el desarrollo de las empresas logrando así que estas crezcan y generen mayor oportunidad de empleo para la población guatemalteca.

4.2 Recomendaciones

1. Se recomienda a las universidades actualizar el pensum de estudios, tomando en cuenta las deficiencias teóricas y prácticas existentes en la formación del área de psicología industrial.
2. Que los profesionales que ejercen y aquellos que se encuentran en formación continúen formándose por su propia cuenta tanto en lo teórico como en lo práctico, con el fin de mantenerse actualizados.
3. Realizar campañas informativas enfocadas en concientizar a las empresas acerca de la importancia de contar con un departamento de recursos humanos que funcione adecuadamente.
4. Promover actividades en la empresa que fomenten el desarrollo personal y la salud mental de los colaboradores, dando importancia a lo psicológico tanto como a lo administrativo.
5. Brindar charlas informativas a los alumnos de nuevo ingreso sobre la labor de los psicólogos industriales, el campo de acción y la situación actual en Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA

Aamodt, M. *Psicología Industrial/organizacional*. Sexta Edición México: Cengage Learning Editores, 2010. 250p.

Alles, M. *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por Competencias*. Argentina: Editorial Granica. 2011. 540 p.

Alles, M. *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Segunda Edición. Argentina: Editorial Granica, 2008. 328 p.

Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*. Novena Edición. México: Editorial Mac Graw Hill Educación, 2011. 421p. ISBN: 978-607-15-0560-6

Chruden H. J. y Sherman, A. W. Jr. *Administración del personal* México: Editorial Continetal S.A, 1986. 661 p.

Dirube, J. L. *Un modelo de gestión por competencias* España: Ediciones Gestión 2000. S.A., 2004. 243p.

Madrigal, B. *Habilidades Directivas*. Segunda Edición. México: Editorial Mc Graw Hill, 2009. 258p.

Mondy, R. Wayne *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación, México, 2005. 527p.

Muchinsky, Paul M. *Psicología aplicada al trabajo* Madrid, España: Thomson Editores Spain. Paraninfo, S.A., 2001. 578p.

Schultz, Duante P. "Principios, prácticas y problemas" *Psicología Industrial*. Tercera edición. México: Nueva Editorial Intaramericana, 1985. 447p.

Uriarte, P. *Condiciones de trabajo y Desarrollo Humano*. España: Ibérico Europea de Ediciones, S.A. 1975. 616p.

Zepeda, F. *Introducción a la Psicología. Una Visión Científico Humanista*. México: Pearson, 2007. Pp. 417 p.

Zepeda, F. *Psicología Organizacional*. México: Addison Weley Longman, 1999. 458 p.

Textos electrónicos:

Facultad de Psicología, Inscripción y requisitos [en línea] <http://psicologia-usac.wikispaces.com/> Fecha de consulta: 13 de enero de 2014.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO



LISTA DE COTEJO

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Género: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

		Sí	No	No se pudo observar
1.	Su vestimenta es adecuada para el puesto que ejecuta			
2.	Cuenta con su propia área de trabajo (oficina)			
3.	Existe suficiente espacio en su área de trabajo			
4.	Cuenta con luz natural en su área de trabajo			
5.	Cuenta con el mobiliario adecuado (escritorio, sillas, etc.)			
6.	Cuenta con los materiales de oficina adecuados (bolígrafos, lápices, hojas, etc.)			
7.	Tiene a su disposición recursos tecnológicos.			
8.	Cuenta con asistentes.			

Observaciones adicionales: _____



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO



CUESTIONARIO

Instrucciones: El presente cuestionario pretende determinar la labor del psicólogo que labora en el área industrial. A continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales le rogamos responder con la mayor sinceridad posible. No existen respuestas incorrectas. Marque con una “X” las respuestas de selección.

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Género: Femenino () Masculino () **Edad:** _____

Colegiado activo: Si () No () **No. de colegiado:** _____

Institución en la que labora: (no obligatorio) _____

FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Marque con una “X” los niveles académicos alcanzados y especifique de qué institución egresó, en qué año finalizó y cuál fue la especialización o el título obtenido.

Licenciatura: () Institución: _____ Año: _____ Especialización: _____

Maestría: () Institución: _____ Año: _____ Especialización: _____

Doctorado: () Institución: _____ Año: _____ Especialización: _____

Otros: () Institución: _____ Año: _____ Especialización: _____

2. ¿Considera que fue suficiente el contenido impartido por la universidad de la cual egresó para desempeñarse en el área laboral?

Si () No ()

Si su respuesta fue “No”, especifique: _____



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO



DESARROLLO PROFESIONAL

3. Después de obtener el título de Licenciado(a) en Psicología, ¿en cuánto tiempo comenzó a laborar como tal?
- Menos de 6 meses ()
 - De 6 meses a 1 año ()
 - 1 a 2 años ()
 - 2 o más años ()
4. ¿Tuvo dificultades para insertarse en el ámbito profesional de la psicología? Explique.
5. ¿Cuáles son las principales limitantes que ha enfrentado como psicólogo industrial?
- Falta de apoyo de los jefes o supervisores ()
 - Falta de recurso humano ()
 - Falta de recurso material ()
 - Escaso campo de acción ()
 - Falta de apoyo de colaboradores ()
 - Otro (especifique) _____
6. ¿Considera que la institución en la que labora lo apoya en la realización de proyectos y le provee lo necesario para llevarlos a cabo?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO



LABOR PROFESIONAL

7. Identifique los recursos con los que cuenta para llevar a cabo sus labores:

- Mobiliario (escritorio, sillas, etc.) ()
- Equipo de oficina (papel, bolígrafo, lápices, etc.) ()
- Equipo tecnológico (computadoras, tablet) ()

8. Indique las principales funciones que realiza en la institución donde labora:

Procesos para integrar a las personas:

- Reclutamiento ()
- Selección ()
- Inducción ()

Procesos para organizar a las personas

- Diseño de puestos ()
- Evaluación del desempeño ()

Procesos para recompensar a las personas

- Remuneración ()
- Prestaciones ()
- Incentivos ()

Procesos para desarrollar a las personas:

- Formación ()
- Desarrollo ()
- Aprendizaje (capacitación, entrenamiento, etc.) ()
- Administración del Conocimiento ()

Procesos para retener a las personas:

- Higiene y Seguridad ()
- Calidad de Vida ()
- Relaciones con los Empleados ()
- Sindicatos ()

Procesos para auditar a las personas:

- Banco de Datos ()
- Sistemas de Información Administrativa ()

Otro: _____



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO



9. ¿Qué tipos de pruebas Psicométricas utiliza?

- De personalidad ()
- De conocimiento del puesto ()
- De muestra de trabajo ()
- De integridad ()
- De interés vocacional ()
- Abuso de sustancias ()
- Otro: _____

10. Coloque, en forma descendente y según su importancia (1 menos importante y 6 más importante), las actitudes y aptitudes fundamentales en la labor del psicólogo industrial:

- Asertividad ()
- Compromiso ()
- Liderazgo ()
- Eficiencia y eficacia ()
- Habilidades estratégicas ()
- Ética profesional ()
- Otra(s) que considere importante(s): _____

11. ¿Qué aportes considera que proporciona el psicólogo industrial para el desarrollo del país?

12. Según su experiencia, ¿cuál ha sido su mayor aporte como profesional tanto a nivel micro como macro?

Agradecemos su colaboración.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME ALVARADO



Ítems de Control	
Fecha	
Hora	
Observaciones	

¿SABÍAS QUE...

La constante actualización de los contenidos facilita la eficiencia en la evaluación del rendimiento del personal de una empresa, así como la capacidad de brindar las mejores estrategias para mejorar la producción de la misma.

Asimismo, es recomendable que el psicólogo industrial cuente con conocimientos sobre finanzas, mercadeo y política, pues esto le permitirá tener un panorama más claro de la dinámica de una organización y manejar adecuadamente ciertas situaciones que demanden de conocimientos como por ejemplo, de los derechos del trabajador, de los principios del *marketing*, por mencionar algunos. Por lo tanto, con los estudios adecuados, el psicólogo industrial debe contar conocimiento en:

- Psicología
- Recursos humanos
- Ventas y mercado
- Comunicación y medios
- Relaciones laborales
- Administración
- Política
- Relaciones sociales
- Finanzas



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS
PSICOLOGICAS

ALLAN JOSÉ BOLAÑOS GORDILLO
MARÍA ALEJANDRA SAGASTUME
ALVARADO



El psicólogo industrial de la actualidad

Lo que **todos** debemos
saber...



TRIFOLIAR
INFORMATIVO

Labor del Psicólogo Industrial

de hoy en día...

Como toda ciencia, la psicología ha evolucionado con el tiempo, y lo que se le demanda tiene relación con las necesidades de la sociedad. En la actualidad, el psicólogo continúa con las mismas funciones básicas o “clásicas” (mejora de programa de entrenamiento y el diseño de las condiciones más óptimas, por mencionar algunas) pero también se ocupa de otros aspectos tales como el comportamiento de los grupos y la respuesta de estos ante estímulos tanto internos como externos. Debido a los distintos cambios que están surgiendo actualmente en las estructuras organizacionales, es importante que el psicólogo industrial tenga un rol más activo en el área de la toma de decisiones gerenciales. De esta forma el psicólogo industrial deber ser visto como un aliado estratégico en área gerencial.

Aptitudes y actitudes que debe poseer un psicólogo industrial:



El psicólogo industrial debe ejercer como líder para poder guiar o dirigir adecuadamente al personal y directivos de la empresa. Los líderes tienen características específicas, pues su personalidad, actitud, equipo de trabajo, misión y visión y su actuar debe traer resultados positivos. Algunas de las características del líder son:

1. Buen comunicador
2. Orientado a la realidad y a la acción
3. Flexible, adaptable, capaz de salir de esquemas mentales rígidos.
4. Positivo, seguro, independiente, capaz de analizar en forma objetiva los hechos
5. Buen colaborador: institucional más que individualista, habituado a pensar en términos de nosotros.

6. Ambicioso: estimulado por una alta necesidad de logro.
7. Intuitivo y comprensivo: capaz de captar los diversos fenómenos emocionales de los individuos
8. Respetuoso: dispuesto siempre no solo a entender, sino a aceptar a sus colaboradores.
9. Responsable: capaz de vivir su puesto como un compromiso más que como un privilegio.

